COMUNE DI ALPIGNANO

PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2022 — 2024

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N° 191 DEL 28/12/2022
(Allegato “A”)

INDICE

PREMESSA GENERALE

Il Piano Integrato Attività Organizzazione (PIAO), introdotto dal D. L. n. 80/2021, è un documento unico di programmazione e governance nel quale confluiscono una serie di piani di natura organizzativa che fino ad ora le Amministrazioni locali erano tenute a predisporre distintamente.
Si tratta di uno strumento di semplificazione dell'azione amministrativa volto a garantire una maggior qualità e trasparenza dei servizi pubblici.

Il PIAO ha durata triennale, ma viene aggiornato annualmente in quanto definisce:

- gli obiettivi della performance;
- la strategia di gestione e sviluppo organizzativo del capitale umano, intesa anche come ricorso allo smart working e accrescimento degli obiettivi formativi annuali e pluriennali;
- gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
- le misure organizzative previste per garantire la legalità e la trasparenza;
- le modalità e le azioni finalizzate al rispetto della parità di genere.

Nonostante i recenti sviluppi, il quadro normativo relativo al presente documento presenta ancora incertezze e criticità, pertanto per il 2022, nelle more della stabilizzazione normativa, il Comune di Alpignano attua il presente PIAO avendo già provveduto all’adozione formale degli atti e dei provvedimenti che per legge devono confluirvi.

Nel rispetto dei principi di efficienza, efficacia ed economicità dell’azione amministrativa, per la redazione del PIAO viene quindi applicata la tecnica del mero rinvio ad atti già approvati dall’Amministrazione Comunale, ed in particolare:

- Piano Esecutivo di Gestione 2022/2024 approvato con Deliberazionezione di Giunta Comunale n. 61 del 6/04/2022;
- Piano dettagliato degli obiettivi 2022 approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 109 del 12/07/2022;
- Documento Unico di Programmazione (DUP) approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 11 del 30/03/2022;
- Bilancio triennale di previsione anni 2022-2024 approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 12 del 30/03/2022;
- Piano triennale delle Azioni Positive 2021/2023 approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 64 del 28/04/2021;
- Piano triennale di prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2022-2024, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 75 del 27/04/2022;
- POLA “Piano Organizzativo del Lavoro Agile” (in via sperimentale fino al 31/12/2022) approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 96 dell'08/06/2022;
- Piano dei Fabbisogni di Personale 2022-2024, adottato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 43 del 02/03/2022 e modificato con le Deliberazioni di Giunta Comunale n. 89/2022, n. 111/2022 e n. 126/2022;
- Piano della Formazione del Comune di Alpignano, approvato con Deliberazionezione di Giunta Comunale n. 189 del 28/12/2022.

Per le ragioni sopra esposte, questa edizione del PIAO del Comune di Alpignano deve intendersi a carattere transitorio e proseguirà il percorso di miglioramento in previsione dell’adozione del PIAO 2023-2025.

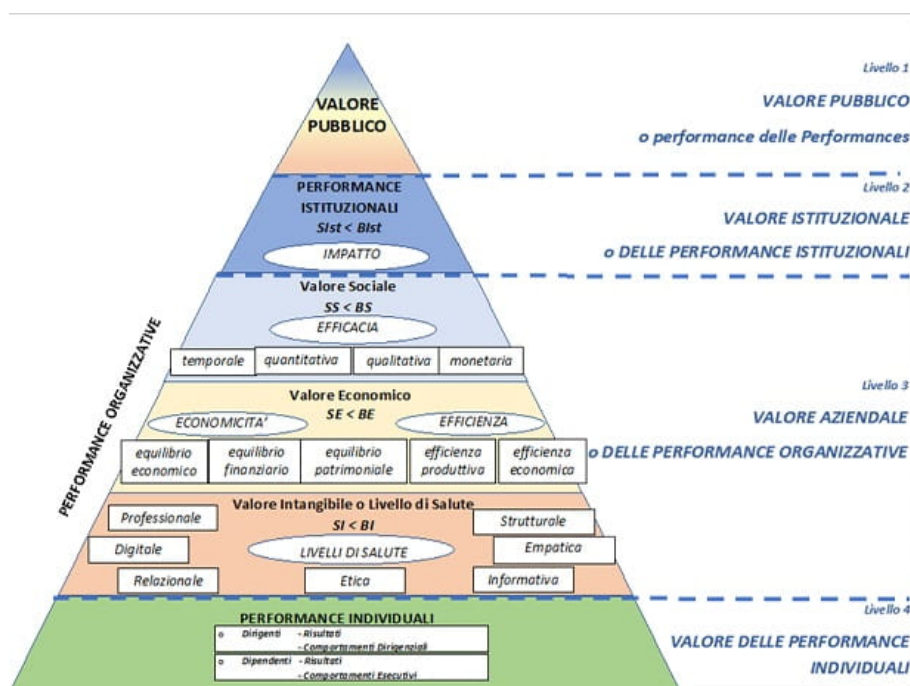
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione	Comune di Alpignano
Indirizzo	Viale Vittoria n. 14 - 10091 Alpignano (TO)
Sito internet istituzionale	https://www.comune.alpignano.to.it
Telefono	011/966.66.11
PEC	protocollo.alpignano@cert.legalmail.it
Codice fiscale	86003150017
P.Iva	02465950018
Codice Istat	001008
Personale	68
Comparto di appartenenza	Enti locali

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Per Valore Pubblico si intende il miglioramento del livello di benessere economico-sociale-ambientale della collettività che si realizza attraverso le scelte politiche e l'azione di una Pubblica Amministrazione.

Creare Valore Pubblico significa impiegare in modo efficiente ed efficace le risorse a disposizione, siano esse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) o intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di adottare comportamenti volti a ridurre la burocrazia garantendo un'azione trasparente e sopprimendo i fenomeni corruttivi).
Il Valore Pubblico, per essere tale, deve essere rivolto alla collettività e non solo agli utenti diretti e deve creare le condizioni per generare un valore duraturo, considerando gli impatti interni ed esterni (benessere creato dalle politiche e dai servizi), ottenendo miglioramenti armonici ed equilibrati.

(fonte: www.forumpa.it)

I "*Valori Pubblici*" perseguiti dal Comune di Alpignano sono riconducibili agli ambiti di intervento previsti dalle linee programmatiche da realizzare nel corso del mandato amministrativo del Sindaco e illustrati come obiettivi strategici ed operativi nel Documento Unico di Programmazione 2022-2024 approvato con la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 11 del 30/03/2022.

Nelle Linee Programmatiche 2020-2025 presentate al Consiglio Comunale in data 22/10/2020 sono descritti gli 11 ambiti tematici generali sui quali l'amministrazione intende focalizzare la propria attenzione al fine di incrementare il valore pubblico, ovvero :

1. La salute e la Sicurezza di Alpignano: una città sicura e solidale;

2. La macchina comunale: semplificazione e reingegnerizzazione dei procedimenti;
3. Ambiente e mobilità - tutela, valorizzazione e accessibilità ambientale;
4. Il patrimonio pubblico – sognare pragmaticamente: riqualificazione e valorizzazione dei beni comuni;
5. Gli ambiti produttivi: monitoraggio, organizzazione, sostegno e start-up delle attività produttive;
6. L'istruzione scolastica: supporto e sviluppo al mondo dell'educazione;
7. Lo sport: per tutti e a portata di tutti;
8. La rinascita culturale: spazi, attività, cultura di parità e scambi culturali;
9. Il "Progetto Alpignano Giovani": politiche di promozione giovanile e prevenzione del disagio;
10. Legalità, cultura della pace ed inclusione: educare alla legalità, promuovere la pace in tutte le sue forme la multiculturalità e l'integrazione;
11. Il progetto "CI.VI.CO" - Civile Vicino Comunale: valorizzazione del volontariato.

Tali ambiti tematici di intervento sono distinti in 20 "Missioni" realizzate attraverso i programmi operativi dettagliati all'interno del DUP e rappresentati nel Piano Esecutivo di Gestione in termini di prodotti (output) attesi dall'attività gestionale assegnate ai direttori area.

2.2 PERFORMANCE

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 6 1 del 6/04/2022 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2022/2024, assegnando ai direttori di area le relative risorse finanziarie e demandando ad un successivo atto l'approvazione del piano dettagliato degli obiettivi 2022, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 109 del 12/07/2022.
Con le Deliberazioni di Consiglio n. 11 del 30/03/2022 e n. 12 del 30/03/2022 sono stati approvati, rispettivamente, il Documento Unico di Programmazione (DUP) e il Bilancio triennale di previsione anni 2022-2024.
I documenti succitati sono unificati organicamente nel Piano della Performance ai sensi dell'articolo 169, comma 3-bis del D.Lgs. 267/2000.

Il Piano della Performance, così come indicato nell'art. 10 c. 1 lett. a) d.lgs. 150/2009, è un documento programmatico adottato dalla Giunta *"in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonchè gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori"*

Ritenendo la misurazione e la valutazione della performance uno strumento volto a garantire il miglioramento della qualità dei servizi offerti alla collettività, fornendo opportunità di crescita delle competenze professionali dei dipendenti attraverso la valorizzazione del merito, il Comune di Alpignano adotta un modello di analisi e mappatura delle attività istituzionali, misurando e valutando la performance sia in riferimento all'amministrazione nel suo complesso, sia agli uffici in cui è organizzato l'ente e, infine, al singolo dipendente.

Tale sistema di gestione della performance è inserito all'interno della programmazione finanziaria in quanto nel Bilancio e nel Documento Unico di Programmazione (DUP) sono contenute le finalità strategiche che l'ente intende perseguire nel triennio, nonché le risorse destinate, i relativi indicatori e i risultati attesi dai singoli settori, su base annuale o pluriennale, e gli obiettivi assegnati ai singoli

direttori, costituendo il punto di riferimento per valutarne la performance.

L'assegnazione degli obbiettivi ai singoli direttori avviene secondo le modalità stabilite dalla "Metodologia di valutazione della performance", di cui alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 143/2018 e smi, con il supporto del Nucleo di Valutazione, che contribuisce alla definizione degli indicatori e verifica la misurabilità dei risultati attesi; ciascun direttore, ai fini della valutazione della performance individuale dei dipendenti, assegna a cascata degli obiettivi specifici e ne controlla l'attuazione con una verifica periodica e una verifica finale.

La valutazione della performance dell'Ente si distingue in una valutazione dei risultati individuali dei direttori e dei dipendenti, tenendo conto del singolo contributo erogato nei confronti della macchina comunale e al raggiungimento di uno o più obiettivi oggettivamente misurabili.

I sistemi di misurazione e valutazione della Performance del Comune di Alpignano sono pubblicati nella sezione "Performance" dell'Amministrazione Trasparente.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Come stabilito dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 "D*isposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione",* il Comune di Alpignano, con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 75 del 27/04/2022, ha adottato il *Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza* (PTPCT) 2022-2024.
Tale Piano rappresenta un documento di natura programmatica con durata triennale, che viene aggiornato annualmente, nel quale sono convogliate tutte le misure previste dalla legge nonché quelle specificatamente calibrate sulle esigenze dell'Ente e tali da garantire la buona amministrazione del bene pubblico.
Si tratta quindi di uno strumento, redatto con il coinvolgimento dell'organo di indirizzo politico che definisce le strategie e gli interventi volti a contrastare i fenomeni corruttivi relativi alla propria organizzazione.

Il nuovo Piano è stato adottato tenendo conto della nuova metodologia di gestione del rischio corruttivo contenuta nella Deliberazione ANAC n. 1064/2019, delle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019, nonché degli "Orientamenti ANAC per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022".
Si è pertanto proceduto ad una mappatura dei processi e alla relativa valutazione del rischio specifico.

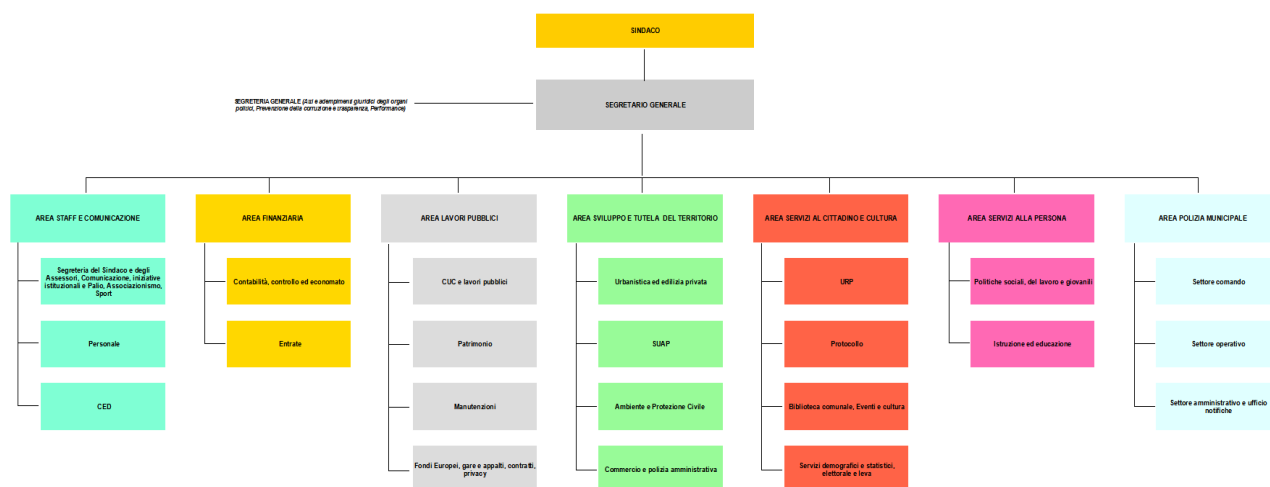
Al Piano, cui si rimanda integralmente, sono allegati:

- Allegato A: schede per la valutazione del rischio;
- Allegato B: valutazione del rischio;
- Allegato C: ponderazione del rischio;
- Allegato D: misure per il trattamento del rischio;
- Allegato E: tabella dei rischi.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Il modello organizzativo adottato dal Comune di Alpignano prevede la suddivisione dell'Ente in sette aree a cui si aggiungono due uffici direttamente gestiti dal Segretario Generale.
Ciascuna Area è gestita da un titolare di posizione organizzativa coadiuvato da dipendenti ai quali, annualmente, viene conferita una specifica responsabilità. Ogni area è a sua volta suddivisa in diversi uffici con differenti competenze, per un numero complessivo di ventuno uffici nell'Ente.
La dotazione organica dell'Ente è pari ad 80 dipendenti, i posti attualmente ricoperti sono 68.
L'ampiezza di ciascun area è variabile da un minimo di 7 ad un massimo di 15 dipendenti, con una media di circa 10 dipendenti ad area. Di seguito un grafico rappresentativo delle dimensioni di ciascun area in riferimento al numero di dipendenti in servizio assegnati:

La struttura organizzativa del Comune di Alpignano ha subito diverse riorganizzazioni nell'arco degli ultimi anni, fino a giungere all'attuale assetto definito dalle Deliberazioni della Giunta Comunale n. 102/2021 e n. 112/2022 con la quale è stata varata la seguente macrostruttura:

Quest'ultima riorganizzazione rappresenta il passaggio settoriale più recente con cui sono stati declinati gli indirizzi del documento politico di inizio mandato, approvato con Deliberazione

Consiliare n. 31 del 22/10/2020, “Facciamo squadra per Alpignano”, che contiene le strategie e i progetti da realizzare nel mandato amministrativo 2020 – 2025.
In tale documento di indirizzo strategico si specificava infatti che *"Con l'informatizzazione dei sistemi la macchina burocratica del Comune di Alpignano ha iniziato a esprimere una maggior efficienza, ma ci sono ancora miglioramenti possibili, soprattutto investendo sul personale e nella formazione continua. Occorre completare la razionalizzazione dei servizi e ottimizzare i tempi delle pratiche in modo che ogni cittadino abbia la garanzia della prestazione, la certezza della correttezza dei procedimenti e i tempi da dedicare alla burocrazia si riducano drasticamente.*
Una nuova revisione organizzativa della macchina comunale sarà indispensabile, in quanto a volte emerge malcontento che viene espresso dai lavoratori dell'Ente e dai loro rappresentanti sindacali. Per questo il nostro impegno è a garantire una buona organizzazione del personale che valorizzi le professionalità, le premi e le coinvolga nel raggiungimento degli obiettivi dati."

L'Amministrazione quindi ha operato ed opera con la consapevolezza che nel percorso verso il cambiamento è necessario coltivare un clima favorevole all’innovazione, valorizzando le migliori energie presenti nell'Ente e liberando l’organizzazione del lavoro da vecchi schemi che frenano l'espressione delle potenzialità dei dipendenti.

Si è proceduto pertanto con una razionalizzazione della struttura organizzativa dell’Ente, al fine di migliorare qualitativamente e quantitativamente i servizi erogati, alzando il grado di efficienza per rispondere al meglio alle esigenze dei cittadini e del territorio impiegando correttamente e proficuamente tutte le risorse a disposizione, comprese quelle stanziate nell’ambito del PNRR.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

L'emergenza epidemiologica determinata dall'insorgenza della pandemia da Covid-19 ha profondamente modificato il contesto storico in cui viviamo, incidendo molto anche sul mondo lavorativo.
La Pubblica Amministrazione è stata costretta a riprogettare la propria organizzazione lavorativa promuovendo la digitalizzazione e ricorrendo allo smart working.
Se inizialmente il lavoro agile rappresentava solo un mezzo per garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori, nel corso di due anni è divenuto uno strumento organizzativo ed ha favorito la reingenerizzazione e la digitalizzazione dei processi e delle attività svolte dagli enti pubblici.

Nonostante il lavoro agile nella pubblica amministrazione fosse stato introdotto già nel 2015 con la Legge n.124 “*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*”, o legge Madia, prevedendo forme di lavoro alternative e più flessibili, al fine di conciliare i tempi di vita ed i tempi di lavoro, è solo con la Legge 22 maggio 2017, n. 81, “*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*” che assume la connotazione, anche in ambito pubblico, di strumento di flessibilità organizzativa del lavoro.

Nel 2020, a causa del dilagare dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, le amministrazioni pubbliche hanno dovuto modificare velocemente la propria organizzazione e le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, attuando su larga scala lo smart working, scardinando ogni reticenza alla sua applicazione.

Con la Direttiva n. 1 del 25 febbraio 2020 il Ministro della Pubblica Amministrazione ha fornito le “*Prime indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-2019 nelle pubbliche amministrazioni al di fuori delle aree di cui all'articolo 1 del decreto-*

legge n.6 del 2020", incentivando il ricorso al lavoro flessibile individuando modalità semplificate e temporanee di accesso a tale misura.
Con il D.L. n. 18/2020 "*Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19"*, il lavoro agile è divenuta la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa fino alla cessazione dello stato di emergenza.

È con il D.L. n. 34/2020 che l'applicazione dello smart working ha fatto il vero balzo in avanti. Tale norma ha infatti previsto l'istituzione del POLA "Piano Organizzativo del Lavoro Agile", che definisce le modalità attuative del lavoro agile, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati.

Nel 2021 con l'involuzione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, il D.L. n. 80/2021 ha stabilito il *rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni,* modificando nuovamente l'assetto del lavoro agile nella pubblica amministrazione e stabilendo il superamento dell'utilizzo del lavoro agile emergenziale.

Nel 2022, anche a seguito dell'approvazione del nuovo CCNL funzioni locali, il lavoro agile è a tutti gli effetti una delle modalità di prestazione dell'attività lavorativa che prevede requisiti organizzativi e tecnologici specifici, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento, previo confronto con le OOSS, ed accordo individuale tra le parti.

La nuova normativa fissa quindi le condizioni abilitanti ed i requisiti per l'accesso e demanda all'accoro individuale tra il lavoratore e l'amministrazione la regolamentazione delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa: articolazione dell'orario di lavoro, tempi di disconnessione, fasce di contattabilità, gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile e le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima.

Il Comune di Alpignano ha approvato con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 96 dell' 08.06.2022, il POLA "Piano Organizzativo del Lavoro Agile" in via sperimentale fino al 31/12/2022, individuando le modalità di accesso a tale forma di attività lavorativa.

Considerata la continua evoluzione normativa in materia, tale regolamentazione avrà validità fino al termine del 2022, successivamente sarà completamente rivisto anche alla luce di quanto disposto dal CCNNL funzioni locali - triennio 2019-2021 approvato il 16/11/2022.

All'interno del POLA l'Amministrazione del Comune di Alpignano ha espresso la volontà di *"organizzare il lavoro agile in maniera intelligente e flessibile, nell'ambito delle regole vigenti e sulla base delle effettive necessità, coniugando la piena operatività dei servizi con la massima sicurezza dei lavoratori e degli utenti"* e prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, ove lo richiedano, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, così come stabilito dalla normativa vigente.

Nel Piano sono stabiliti inoltre i seguenti criteri di priorità per l'eventuale autorizzazione allo svolgimento di attività lavorativa in modalità agile al personale dipendente individuato nel rispetto di tutte le condizioni previste dalle disposizioni vigenti:

a) essere individuati come lavoratori fragili ai sensi dell'art. 26 commi 2 e 2 bis D.L. 18/2020;

b) essere individuati dal medico del lavoro come soggetti destinatari di specifiche prescrizioni;
c) essere lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo per maternità (di cui all'art. 18 comma 3 bis L.81/2017);
d) essere lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. 5.2.1994 n. 104 (di cui all'art. 18 comma 3 bis L. 81/2017);
e) avere nel proprio nucleo famigliare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'art. 3 comma 3 L. 104/1992 ovvero essere familiari conviventi di persone immunodepresse (di cui all'art. 39 D.L.18/2020);
f) essere residente o domiciliato in un comune al di fuori di quello di Alpignano, tenuto conto della distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro, la quale deve essere almeno pari o superiore a n. 50 km, anche al fine di raggiungere obiettivi di sostenibilità grazie a flussi di lavoro più efficienti dal punto di vista energetico e di consumo di risorse.

In base alla normativa vigente lo svolgimento della prestazione di lavoro agile resta subordinata a:

- verifica dell'invarianza dei servizi resi all'utenza;
- adeguata rotazione del personale autorizzato allo svolgimento della prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza;
- l'adozione di idonei strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile;
- la necessità dell'amministrazione di prevedere un piano dello smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;
- la fornitura di idonea dotazione tecnologica al lavoratore;
- l'utilizzo di strumenti telematici finalizzati a tracciare le attività svolte secondo le macro progettualità dell'ufficio settore.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

L'attuale fonte normativa di riferimento per i Comuni in materia di assunzioni di personale è il D.M. 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 ("Decreto Crescita"), convertito con modificazioni dalla Legge n. 58 del 2019.
Tale norma, applicata dal 20 aprile 2020, ha introdotto una disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei comuni basata sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, superando le precedenti regole fondate sul *turn over*.
I comuni possono procedere con le assunzioni di personale a tempo indeterminato nel rispetto dei piani triennali dei fabbisogni di personale e degli equilibri di bilancio, ferma restando una spesa massima complessiva per tutto il personale dipendente (al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente) non superiore ad uno specifico valore soglia.
Con il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, sono stati individuati i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale

eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento, nell'anno 2025, del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.

L'applicazione del decreto summenzionato però non ha dato i frutti sperati, ovvero rendere disponibili oltre 40 mila nuovi posti di lavoro nella P.A., a causa della pandemia che ha determinato una riduzione delle entrate del 2020.

Nonostante ciò, dall'analisi della situazione del Comune di Alpignano, come si evince dai punti A.2 e A.3 del Piano dei Fabbisogni di Personale 2022-2024, adottato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 43 del 02/03/2022 e ss.mm.ii., risulta essere uno dei c.d. comuni virtuosi, collocandosi al di sotto dei predetti valori soglia e pertanto, per l'anno 2022, sono state previste le nuove assunzioni di:

- n. 2 istrutturori amministrativi a tempo pieno ed indeterminato da procedura concorsuale;
- n. 4 istrutturori amministrativi a tempo pieno ed indeterminato da scorrimento graduatoria Ente in corso di validità;
- n. 2 istrutturori amministrativi a tempo pieno ed indeterminato da progressione di carriera verticale;
- n. 1 Ispettore di polizia municipale a tempo pieno ed indeterminato da progressione di carriera verticale;
- n. 1 Ispettore di polizia municipale a tempo pieno ed indeterminato da procedura concorsuale;
- n. 3 Agente di polizia Municipale a tempo pieno ed indeterminato da conversione contratti di formazione e lavoro
- n. 1 istruttore direttivo amministrativo contabile a tempo pieno ed indeterminato da mobilità volontaria;
- n. 2 istruttori direttivi tecnici a tempo pieno ed indeterminato da mobilità volontaria e da scorrimento gradutoria altro Ente in corso di validità;
- n. 1 operaio da chiamata diretta.

Le nuove assunzioni avranno lo scopo generale di consolidare le dotazioni amministrative e di valorizzare le professionalità interne.

3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione e l'aggiornamento del personale rappresentano sia lo strumento per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e la valorizzazione delle competenze, sia la fonte principale per sostenere l'innovazione e il miglioramento dei processi interni e quindi dei servizi offerti.

I fabbisogni formativi sono stati definiti in un apposito piano della Formazione approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. ________ del _________ e sono conformi agli strumenti di programmazione adottati dall'Ente.

Il piano è stato redatto seguendo il seguente processo di formazione:
1. modalità di rilevazione ed analisi dei fabbisogni formativi;
2. individuazione dei destinatari della formazione;
3. individuazione degli interventi di formazione;
4. individuazione delle risorse finanziarie disponibili.

Ai sensi della recente normativa, introdotta dall'art.6 del D.L. n.80/2021, si richiama la suddetta programmazione dei fabbisogni formativi che confluisce nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Trattandosi del primo anno di applicazione del PIAO il cui quadro normativo, come detto in premessa, presenta ancora incertezze e criticità, la definizione delle attività di monitoraggio applicate risente dell'ancora incompiuto quadro di riferimento normativo e regolamentare.

In linea generale, per il 2022, sono state applicate le attività di monitoraggio previste nei singoli atti confluiti nel PIAO.